

ENCARGOS
PREVIDENCIÁRIOS
E TRABALHISTAS
NO SETOR DA
CONSTRUÇÃO CIVIL

CBIC

ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E TRABALHISTAS NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Câmara Brasileira da Indústria da Construção
C172e Encargos previdenciários e trabalhistas no
setor da construção civil / Câmara Brasileira
da Indústria da Construção. - Brasília-DF: CBIC, 2018.
48p.:il.

Trabalho em parceria com o Sesi – DF
Coordenação de Fernando Guedes Ferreira Filho

1. Construção Civil – Custo da Mão de Obra
 2. Folha de Pagamento
 3. Previdência Social
 4. Encargo Trabalhista
 5. CLT – Brasil
- I. Sesi II. Fernando Guedes Ferreira Filho – Coord.

CDD: 690.07

FICHA TÉCNICA

Realização Câmara Brasileira da Indústria da Construção - CBIC
José Carlos Martins
Presidente

Coordenação **Fernando Guedes Ferreira Filho**
Presidente da Comissão de Política de Relações Trabalhistas - CPRT

Equipe CBIC **Gilmara Dezan**
Supervisora de Projetos e Assessora da Comissão de Política de Relações Trabalhistas
Doca de Oliveira
Coordenadora de Comunicação

Elaboração **Econ. Daniel Ítalo Richard Furletti**
Coordenador Sindical do Sinduscon-MG e Coordenador do Banco de Dados da CBIC
Econ. Ieda Maria Pereira Vasconcelos
Assessora Econômica do Sinduscon-MG e Economista do Banco de Dados da CBIC

Colaboração Advogado Rodrigo Feitosa Dolabela Chagas

Conteúdo O conteúdo desta cartilha foi elaborado e publicado originalmente em material organizado pelo
Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado de Minas Gerais (Sinduscon-MG), sob a
coordenação técnica dos economistas **Daniel Ítalo Richard Furletti e Ieda Maria Pereira Vasconcelos**

Correalização **Serviço Social da Indústria-SESI-DN**

**Diagramação e
finalização** **Gadioli Branding**

ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E TRABALHISTAS NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Brasília-DF, maio de 2018

Câmara Brasileira da Indústria da Construção - CBIC
SBN - Quadra 01 - Bloco I
Ed. Armando Monteiro Neto, 4º andar
CEP: 70040-913 | Telefone: (61) 3327-1013
Email: cpert@cbic.org.br
www.cbic.org.br - www.facebook.com/cbicbrasil

CPRT
COMISSÃO DE
POLÍTICA DE
RELAÇÕES
TRABALHISTAS

ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E TRABALHISTAS NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL

SUMÁRIO

A Câmara Brasileira da Indústria da Construção - CBIC	07
Apresentação	08
Mensagem do Presidente da CBIC	10
Mensagem do Presidente da Comissão de Política de Relações Trabalhistas	11
1. Introdução	14
2. Encargos Previdenciários e Trabalhistas no Setor da Construção Civil	18
2.1 Parâmetros básicos	18
2.2 Horas efetivamente trabalhadas	18
2.3 Percentual dos encargos	21
2.4 Resumo e apuração dos resultados	24
2.5 Resumo e apuração dos resultados (considerando a desoneração da folha de pagamento)	25
3. Considerações gerais	28
4. Considerações metodológicas	32
5. Referências	36
Anexo - Conheça outras publicações CBIC	40

A CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

A Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC) foi fundada em 1957, no estado do Rio de Janeiro. Sediada em Brasília, reúne 85 sindicatos e associações patronais do setor da construção, das 27 unidades da Federação.

A CBIC representa politicamente o setor e promove a integração da cadeia produtiva da construção, contribuindo para o desenvolvimento econômico e social do País.

Dirigida por um Conselho de Administração eleito pelos associados, a CBIC atua por meio das suas cinco comissões técnicas, duas delas voltadas para as atividades-fim: Comissão de Infraestrutura (COP); Comissão da Indústria Imobiliária (CII); Comissão de Política de Relações Trabalhistas (CPRT); Comissão de Materiais, Equipamentos, Serviços, Tecnologia, Qualidade e Produtividade (COMAT); Comissão do Meio Ambiente (CMA); Fórum de Ação Social e Cidadania (FASC) e o Conselho Jurídico (CONJUR). A CBIC conta, ainda, com outros

órgãos técnicos: o Banco de Dados e o Fórum dos Seconcis.

A CBIC representa nacional e internacionalmente a indústria brasileira da construção. Também integra a Federação Interamericana da Indústria da Construção (FIIC), filiada à Confederação Internacional das Associações de Construção (CICA). A FIIC é a representante do setor da construção em toda a América Latina.

Para fins de capacitação e treinamento dos profissionais da construção, a CBIC realiza diversos eventos que contam com palestrantes especializados, construção de ampla rede de relacionamento e oportunidade de aprendizagem.

A CBIC é a entidade máxima representante do mercado imobiliário e da indústria da construção no Brasil e no exterior.

A CBIC
REPRESENTA

85

ENTIDADES NAS

27

UNIDADES DA
FEDERAÇÃO.

ISSO CORRESPONDE
A MAIS DE

70 mil

EMPRESAS.

A CADEIA PRODUTIVA DO
SETOR DA CONSTRUÇÃO
REPRESENTA CERCA DE

7,3%

DO PIB BRASILEIRO,

É RESPONSÁVEL POR

52%

DO INVESTIMENTO
EXECUTADO NO BRASIL

E EMPREGA CERCA DE

2 milhões

DE TRABALHADORES
COM CARTEIRA ASSINADA.

APRESENTAÇÃO

A cartilha “Encargos Previdenciários e Trabalhistas no setor da Construção Civil” realizada pela Comissão de Política de Relações Trabalhistas (CPRT) e pelo Banco de Dados da CBIC, em correalização com o SESI-DN, apresenta uma metodologia de cálculo para se apropriar, de forma clara e objetiva, o real custo com a mão de obra. Além da observância da legislação em vigor, a análise apoiou-se em uma ampla pesquisa de parâmetros básicos, o que possibilitou retratar o impacto dos custos trabalhistas nas empresas do setor construtor. Entretanto, ressalta-se que as referências utilizadas para a elaboração deste estudo (tempo de afastamento dos trabalhadores por enfermidade, número de acidentes de trabalho, tempo de emprego na empresa, entre outras) são específicas de cada empresa e até mesmo dos canteiros de obras. Desta forma, com o objetivo de se obter o custo mais efetivo e particularizado de cada estabelecimento, podem ser realizadas adaptações ao trabalho ora apresentado alterando os parâmetros utilizados por referências próprias. Portanto, as informações demonstradas nesta publicação constituem em um instrumento de orientação/roteiro para as empresas de Construção Civil, ressaltando que os resultados não traduzem uma definição sobre o percentual de custos trabalhistas no setor.

Sempre é importante ressaltar que o custo com a mão de obra não se restringe aos salários. Eles envolvem as despesas com a Previdência Social, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, as férias, o 1/3 constitucional de férias, o 13º salário entre vários outros. Os resultados deste estudo, que foi realizado

considerando a legislação vigente, impressionam pela sua relevância. Os encargos previdenciários e trabalhistas para as empresas da Construção Civil (sem a desoneração da mão de obra) totalizam cerca de 130%. Ressalta-se que a este número ainda devem ser incorporados os benefícios estabelecidos nas diversas Convenções Coletivas de Trabalho como café da manhã, cesta básica, seguro de vida em grupo entre outros. Somente após esta agregação é que se tem o custo efetivo da mão de obra. Portanto, os cálculos aqui apresentados referem-se a uma parte dos custos com a mão de obra e sobre ela ainda devem ser agregados os demais custos negociados no âmbito das Convenções Coletivas de Trabalho.

Conforme dados do Custo Unitário Básico – Brasil, calculado e divulgado pelo Banco de Dados/CBIC, a mão de obra representa mais de 50% do custo de uma obra constituindo-se, portanto, em um percentual relevante dos custos da construção. Salienta-se que nos últimos anos esta participação evoluiu. Enquanto em janeiro/09 a mão de obra representava cerca de 44% do CUB Brasil, atualmente este número corresponde a 57%. Observou-se, portanto, um incremento expressivo.

No contexto do custo com a mão de obra deve-se destacar a relevância da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que entrou em vigor em novembro/17 adequando a legislação trabalhista às novas relações de trabalho. Certamente trata-se de um instrumento importante, que protege e garante os direitos do trabalhador e que pro-

porciona maior vitalidade para o emprego, especialmente no atual cenário onde a economia nacional busca caminhos para destravar o seu crescimento e acelerar o seu processo de desenvolvimento.

A reforma trabalhista foi um passo importante para o aumento da produtividade, da eficiência e da competitividade das empresas. Seguramente esse processo proporcionará uma melhoria no ambiente de negócios e

poderá gerar uma maior oferta de emprego. Este é o caminho que o País precisa seguir: promover as reformas estruturais da economia, como a previdenciária, tributária e administrativa, para produzir transformações suficientes para consolidar o rumo do desenvolvimento. Neste contexto, a Construção Civil certamente tem muito a contribuir e espera, em breve, poder retomar o patamar histórico de três milhões de trabalhadores com carteira assinada no setor.

**Econ. Daniel Ítalo
Richard Furletti**

Coordenador Sindical
do Sinduscon-MG e
Coordenador do Banco
de Dados da CBIC



**Econ. Ieda Maria
Pereira Vasconcelos**

Assessora Econômica
do Sinduscon-MG e
Economista do Banco
de Dados da CBIC





MENSAGEM DO PRESIDENTE DA CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

Alavanca estratégica na geração de emprego e renda, a indústria da construção maneja e enfrenta permanentemente os desafios impostos pelas mudanças não apenas tecnológicas, mas também nas relações trabalhistas. Tendo o trabalhador como principal ativo do seu negócio, as empresas do setor precisam manter-se atualizadas e bem conhecer os fatores associados à formação de suas equipes. Oferecer ao setor, e à sociedade como um todo, informação qualificada sobre esse tema é uma das missões abraçadas pela Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC) e traduzidas nesta Cartilha de Encargos Previdenciários e Trabalhistas no setor da Construção Civil.

Esse documento resulta de ação da Comissão de Política de Relações Trabalhistas (CPRT), em parceria com o Banco de Dados da CBIC e correalização com o SESI-DN, apropriando metodologia de cálculo que demonstra o custo real da mão de obra. No momento em que o mundo exercita novas e diferentes formas de trabalho, favorecidas pelo avanço da tecnologia, e o Brasil adapta-se a mudanças na legislação, discutir, mapear e conhecer o impacto dos encargos sobre a contratação de mão de obra é essencial para o bom desempenho das empresas e um ambiente de negócios com mais segurança e previsibilidade.

Boa leitura.

José Carlos Rodrigues Martins

Presidente da Câmara Brasileira da Indústria da Construção



MENSAGEM DO PRESIDENTE DA COMISSÃO DE POLÍTICA DE RELAÇÕES TRABALHISTAS

A complexidade da legislação trabalhista e previdenciária sempre foi um desafio para a definição dos encargos que incidem sobre a contratação de profissionais. A heterogeneidade da indústria da construção e das condições econômicas das regiões brasileiras tornam essa tarefa ainda mais difícil.

As questões de difícil mensuração por sua imprevisibilidade, como licenças, enfermidades e acidentes, também dificultam a percepção, mesmo que estimada, do custo de pessoal nas empresas.

Daí o extremo valor do presente trabalho. A uniformização dos critérios para a apuração dos custos trabalhistas das empresas de construção, com as adaptações necessárias e aplicáveis aos casos concretos, é uma ferramenta importante para entender de fato quanto representa a mão de obra na nossa indústria.

Com a certeza da necessidade e da utilidade, inclusive pelos sindicatos estaduais no nosso setor, para a apuração do Custo Unitário Básico – o CUB, a CBIC apresenta a Cartilha de Encargos Previdenciários e Trabalhistas no Setor da Construção. Boa leitura e bom uso.

Fernando Guedes Ferreira Filho

Presidente da Comissão de Política de Relações Trabalhistas (CPRT)





1. INTRODUÇÃO

1. INTRODUÇÃO

A Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), em correalização com o Sesi-DN e com o apoio do Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado de Minas Gerais (Sinduscon-MG), elaborou o presente trabalho, com o objetivo de **orientar** as entidades/empresas no que se refere aos encargos previdenciários e trabalhistas na Indústria da Construção Civil. Entretanto, destaque-se, este estudo **não tem a pretensão de impor um número definitivo**, mas sim de apresentar um **roteiro de orientação** de como deve ser examinado/apropriado o assunto em cada Estado, em cada cidade ou até mesmo em cada canteiro de obra. Portanto, é preciso atentar-se para a devida utilização do resultado apresentado. Os dados devem ser avaliados e adaptados à realidade de cada empresa/obra.

A apuração dos custos com a mão de obra envolve critérios muito específicos. Deve-se ressaltar que alguns dos encargos possuem um percentual sobre a folha de pagamentos e são fixados por lei. Entretanto, a apuração efetiva do impacto da maioria dos itens necessita ser calculada levando-se em consideração estimativas que envolvem fatores

como o número de dias efetivamente trabalhados. **Portanto, os dados apresentados neste estudo objetivam ser apenas um instrumento de orientação/roteiro para as empresas de Construção, não constituindo-se numa definição sobre o tema.**

Qualquer aplicação do referido estudo deve ser adequada à realidade local acompanhada por assessoramento técnico apropriado, ficando a CBIC isenta de qualquer responsabilidade pela utilização indevida dos resultados ora apresentados.

Em função das Convenções Coletivas de Trabalho firmadas por diferentes sindicatos no país, existem outros números, não avaliados no contexto do presente trabalho, que ainda devem ser considerados para apuração global dos custos com a mão de obra. Itens como café da manhã, cesta básica, refeição, seguro de vida em grupo, entre outros, ainda devem ser incorporados para a obtenção de um resultado geral sobre o custo final da mão de obra. Tais números também são significativos e representativos no custo das empresas e, assim, não podem ser desconsiderados. Portanto, o estudo considera

Este estudo não tem a pretensão de impor um número definitivo, mas sim de apresentar um roteiro de orientação.



apenas os encargos previdenciários e trabalhistas previstos em lei. Deve, então, ser adaptado ao instituto normativo específico da categoria vigente na localidade, especialmente no que concerne aos benefícios previstos nas convenções coletivas de trabalho locais/regionais.

As estatísticas ora apresentadas estão sujeitas a revisões periódicas, em função de eventuais alterações na legislação ou, ainda, da atualização dos dados utilizados como parâmetros para o cálculo das taxas percentuais.

Este roteiro envolve números da legislação e parâmetros (quando for o caso especí-

fico) e também pesquisa junto a algumas fontes tomadas como referência (dados do Ministério do Trabalho, Ministério da Previdência Social, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, etc.). Deve-se ressaltar que as médias foram consideradas no âmbito da Construção Civil. As referências de atividades utilizadas são as descritas pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE 2.0).

Esclarecimentos adicionais sobre este trabalho podem ser obtidos diretamente no Banco de Dados da CBIC, por meio do telefone (31) 3253-2666 ou do e-mail bancodedados@cbic.org.br.







2. ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E TRABALHISTAS NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL

2. ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E TRABALHISTAS NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL

2.1 PARÂMETROS BÁSICOS

44 h/semana

$4,3452 \text{ semanas/mês} = 365 \div 12 \div 7$

$7,3333 \text{ h/dia} = 1/6 \text{ } 44 \text{ h}$

$51,3331 \text{ h/semana com repouso} = (7,3333 \times 7 = 51,3331)$

$223,05 \text{ h/mês} = 51,3331 \times 4,3452$

$52,1429 \text{ semanas/ano} = 365 \div 7$

2.2 HORAS EFETIVAMENTE TRABALHADAS

Para a realização desse cálculo deve-se, inicialmente, verificar o número de horas totais. Depois, é necessário retirar do número de horas totais tudo que é considerado como média de horas não trabalhadas.

Assim, calculando-se inicialmente o **total de horas** em 1 ano, tem-se:

- 7,3333 horas/por dia
- 7 dias na semana
- 4,3452 semanas/mês
- 12 meses

Portanto: $7,3333 \times 7 \times 4,3452 \times 12 = \mathbf{2.676,63 \text{ horas}}$

Desse número deve-se retirar tudo considerado como média de horas não trabalhadas, conforme especificado a seguir.

A) Descanso Semanal Remunerado

$7,3333 \times 4,3452 \times 11 = \mathbf{350,51 \text{ horas}}$

Obs.: 11 corresponde ao número de meses. Não foram considerados 12 meses porque um mês refere-se a férias.

B) Feriados

Para a elaboração deste estudo considerou-se uma média anual de 12 feriados na Indústria da Construção Civil, sendo que um pode cair no domingo.

Destaca-se que esse número é específico de cada região, podendo ser alterado em função dos feriados estaduais e/ou municipais. Assim, o número utilizado é somente uma referência e pode ser adaptado.

$$(12 - 1) \times 7,3333 = \mathbf{80,67 \text{ horas}}$$

C) Enfermidade

É bastante variável o número de dias de afastamento de trabalho dos empregados nas empresas em função da enfermidade, conforme pesquisas já realizadas pelo Banco de Dados/CBIC. Para efeito exclusivo deste trabalho considerou-se como referência quatro dias. Entretanto, ressalte-se que esse número poderá ser alterado e adequado pelas entidades/empresas que utilizarem este estudo, levando-se em consideração a sua realidade.

Portanto: Para 4 dias de afastamento em média no ano (consideração do estudo):

$$4 \times 7,3333 = \mathbf{29,33 \text{ horas}}$$

D) Acidentes de Trabalho

Para esse cálculo foram considerados o número de acidentes de trabalho na Construção Civil no Brasil (com as atividades descritas pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE) de acordo com os dados do Ministério da Previdência Social, e o estoque de trabalhadores formais do setor no País, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho.

Assim, em 2016 foram registrados 34.786 acidentes na Construção Civil no Brasil, sendo que o estoque de trabalhadores neste ano, de acordo com a RAIS, foi de 2.122.335 pessoas.

Então: $34.786 / 2.122.335 = 0,0164$ (ou 1,64% - taxa percentual de incidência).

Os empregados afastam-se, em média, 15 dias.

$$0,0164 \times 15 \text{ dias} \times 7,3333 = \mathbf{1,80 \text{ hora}}$$

Nota:

A incidência de acidentes de trabalho, bem como o tempo médio de afastamento em função dele, é diferente de estado para estado e até mesmo de empresa para empresa. Este estudo considerou como 15 dias o tempo médio de afastamento. Entretanto, é necessária uma adaptação por parte dos usuários deste trabalho, caso verifiquem divergências com o número aqui apresentado.

E) Férias

$$7,3333 \times 7 \times 4,3452 = \mathbf{223,05 \text{ horas}}$$

F) Licença-paternidade

☑ Crescimento populacional = a taxa média geométrica de crescimento anual da população residente no País, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no período 2010-2016, foi de 1,30%.

☑ Não há necessidade de separar homens e mulheres, pois só podem ser pais ou mães em conjunto.

☑ A faixa etária de 18 a 49 anos foi considerada como a mais provável para se procriar (47,78% da população residente no Brasil, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD 2015 - IBGE).

☑ De acordo com a RAIS 2016, 81,43% do estoque de trabalhadores formais na Construção Civil possuem idade entre 18 e 49 anos.

89,14% são homens;

10,86% são mulheres.

Para 5 dias de afastamento:

$$7,3333 \times 5 \times \frac{0,0130}{0,4778} \times 0,8914 = \mathbf{0,89 \text{ hora}}$$

G) Licença-maternidade

Mesmas considerações do item licença-paternidade. 120 dias de afastamento.

$$7,3333 \times 120 \times \frac{0,0130}{0,4778} \times 0,1086 = \mathbf{2,60 \text{ horas}}$$

Portanto:

Horas efetivamente trabalhadas (HET) = Horas totais – (descanso semanal remunerado + feriados + enfermidade+acidentes de trabalho + férias + licença paternidade + licença-maternidade).

Assim:

$$\mathbf{HET} = 2.676,63 - (350,51 + 80,67 + 29,33 + 1,80 + 223,05 + 0,89 + 2,60) =$$

$$\mathbf{HET = 1.987,78 \text{ h}}$$

2.3 PERCENTUAL DOS ENCARGOS

A) Descanso Semanal Remunerado

$$\frac{350,51 \text{ h}}{1.987,78 \text{ h}} = 17,63\%$$

B) Férias

$$\frac{7,3333 \times 7 \times 4,3452 \times 1 \text{ h}}{1.987,78 \text{ h}} = 11,22\%$$

C) 1/3 Constitucional de Férias

$$\frac{7,3333 \times 7 \times 4,3452 \times 0,3333 \text{ h}}{1.987,78 \text{ h}} = 3,74\%$$

D) Feriados

$$\frac{80,67 \text{ h}}{1.987,78 \text{ h}} = 4,06\%$$

E) Enfermidade

$$\frac{29,33 \text{ h}}{1.987,78 \text{ h}} = 1,48\%$$

F) Acidentes de Trabalho

$$\frac{1,80 \text{ h}}{1.987,78 \text{ h}} = 0,09\%$$

G) Licença-Paternidade

$$\frac{0,89 \text{ h}}{1.987,78 \text{ h}} = 0,04\%$$

H) Licença-Maternidade

$$\frac{2,60 \text{ h}}{1.987,78 \text{ h}} = 0,13\%$$

Atenção:

Este item não aparece discriminado no **Grupo II**, uma vez que já está incluído no percentual do INSS (item 1 do **Grupo I**). Portanto, foi utilizado aqui somente para verificação.

I) Aviso Prévio

☑ Tempo médio de permanência: De acordo com a RAIS 2016, o tempo médio de permanência (faixa de tempo de emprego) de aproximadamente 30% dos trabalhadores na Construção Civil no Brasil – atividades descritas de acordo com a CNAE – é de até 5,9 meses. Com base nessa informação, este estudo assume tal número como parâmetro. Assim, as entidades/empresas que constatarem diferenças entre o número aqui apresentado e a sua realidade, podem proceder a eventual alteração.

☑ Considera-se, ainda, neste trabalho, para efeito de cálculo deste item, que 95% dos empregados recebem aviso, os outros 5% ou pedem demissão ou se aposentam.

☑ 30 dias sem distinção se mensalista ou semanalista.

☑ Também para efeito de cálculo deste item, este estudo utiliza como parâmetro que 20% trabalham o aviso e que 80% o recebem indenizado.

Nota:

Os parâmetros apresentados neste item são específicos de empresa para empresa. Assim, recomenda-se aos usuários deste estudo uma análise detalhada, procurando sempre adaptá-lo de acordo com cada caso específico.

$$\frac{(0,95 \times 7,3333 \times 7 \times 0,20) + (0,95 \times 7,3333 \times 7 \times 4,3452 \times 0,80)}{1.987,78 \text{ h} \times \frac{5,9}{12}} =$$
$$\frac{= 179,27}{977,33} = \mathbf{18,34\%}$$

Separando o percentual (%) do aviso trabalhado e do aviso indenizado, temos:

☑ Trabalhado

$$\frac{(0,95 \times 7,3333 \times 7 \times 0,20)}{1.987,78 \text{ h} \times \frac{5,9}{12}} = \frac{9,75}{977,33} = 1,00\%$$

☑ Indenizado

$$\frac{(0,95 \times 7,3333 \times 7 \times 4,3452 \times 0,80)}{1.987,78 \text{ h} \times \frac{5,9}{12}} = \frac{169,52}{977,33} = 17,34\%$$

J) Multa Fundiária por Dispensa sem Justa Causa

- ☑ 95% dos empregados têm direito.
- ☑ O tempo médio de permanência é de 5,9 meses, conforme comentário disponível no item Aviso Prévio.

$$\text{Depósitos FGTS} = \frac{0,08 \times 223,05 \times 0,95 \times 5,9}{1.987,78 \text{ h} \times \frac{5,9}{12}} = \frac{100,02}{977,33} = 10,23\%$$

$$\text{Multa fundiária} = 0,40 \times 0,1023 = \mathbf{4,09\%}$$

Contribuição Social instituída pela Lei Complementar nº 110, de 29/06/2001.
 $0,10 \times 0,1023 = \mathbf{1,02\%}$

K) Adicional Noturno

- ☑ $7,3333 + 2,00$ horas extras = $9,3333$ h/dia.
- ☑ As horas extras, quando habituais, repercutem nas férias e no 13º salário.
- ☑ 20% + caro.
- ☑ Horas extras 50% + caras.
- ☑ De acordo com a RAIS 2016, 1,34% do estoque de trabalhadores no setor da Construção Civil é de vigiais. Este estudo considera este percentual como referência de trabalhadores que fazem jus a este adicional.

$$\frac{(7,3333 \times 7 \times 4,3452 \times 13 \times 0,2 \times 0,0134) + (2,00 \times 7 \times 4,3452 \times 13 \times 0,5 \times 0,0134)}{1.987,78 \text{ h}} =$$

$$\frac{13,07}{1.987,78 \text{ h}} = \mathbf{0,66\%}$$

L) 13º Salário

$$\frac{7,3333 \times 7 \times 4,3452}{1.987,78 \text{ h}} = \frac{223,05}{1.987,78 \text{ h}} = \mathbf{11,22\%}$$

2.4 RESUMO E APURAÇÃO DOS RESULTADOS

Encargos previdenciários e trabalhistas Análise dos percentuais

Grupo I	
Previdência Social (INSS)	20,00%
Sesi	1,50%
Senai	1,00%
Sebrae	0,60%
Incra	0,20%
Salário-educação	2,50%
Seguro-acidente*	3,00%
FGTS	8,00%
Soma	36,80%
Grupo II	
Descanso semanal remunerado	17,63%
Férias	11,22%
1/3 constitucional de férias	3,74%
Feriados	4,06%
Aviso prévio trabalhado	1,00%
Enfermidade	1,48%
Acidentes de trabalho	0,09%
Adicional noturno	0,66%
Licença-paternidade	0,04%
13º salário	11,22%
Soma	51,14%
Grupo III	
Aviso prévio indenizado	17,34%
Soma	17,34%
Grupo IV	
Multa fundiária (Recisão sem justa causa)	4,09%
Contribuição Social (Lei complementar 110)	1,02%
Soma	5,11%
Grupo V - Incidência do Grupo I no Grupo II	
$0,3680 \times 0,5114$	18,82%
Soma	18,82%
Grupo VI - Incidência do FGTS no Grupo III	
$0,08 \times 0,1734$	1,39%
Soma	1,39%
TOTAL GERAL	130,60%

*Refere-se ao GILL-RAT - Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa - Riscos Ambientais do Trabalho.

Obs.:

1 - Particularmente em relação ao aviso prévio destaca-se: o tempo de permanência (tempo de emprego) do empregado na empresa foi considerado neste estudo como 5,9 meses. As empresas que fizeram rescisão de contrato de trabalho com empregados que trabalharam por mais de um ano devem observar, quanto ao aviso prévio, as regras da Lei 12.506/2011.

2 - No grupo I deverá ser incluída a contribuição para o SECONCI, no caso dos estados aonde o mesmo existe.

3 - Aviso prévio indenizado: não incidência da Contribuição Previdenciária (INSS) conforme a Instrução Normativa RFB nº 1730, de 15 de agosto/17 e de acordo com a Solução de Consulta nº 99.014 de 18 de outubro de 2016 da Receita Federal do Brasil publicada no Diário Oficial da União de 27/03/2017.

2.5 RESUMO E APURAÇÃO DOS RESULTADOS

Encargos previdenciários e trabalhistas

(Incluindo a desoneração da folha de pagamento na Construção Civil conforme a Lei 12.546/11 alterada pela Lei 12.844/13 e pela Lei 13.161/15)

Grupo I (considerando a desoneração da folha de pagamento)	
Previdência Social (INSS)	0,00%
Sesi	1,50%
Senai	1,00%
Sebrae	0,60%
Incra	0,20%
Salário-educação	2,50%
Seguro-acidente*	3,00%
FGTS	8,00%
Soma	16,80%
Grupo II	
Descanso semanal remunerado	17,63%
Férias	11,22%
1/3 constitucional de férias	3,74%
Feriados	4,06%
Aviso prévio trabalhado	1,00%
Enfermidade	1,48%
Acidentes de trabalho	0,09%
Adicional noturno	0,66%
Licença-paternidade	0,04%
13º salário	11,22%
Soma	51,14%
Grupo III	
Aviso prévio indenizado	17,34%
Soma	17,34%
Grupo IV	
Multa fundiária (Recisão sem justa causa)	4,09%
Contribuição Social (Lei complementar 110)	1,02%
Soma	5,11%
Grupo V - Incidência do Grupo I no Grupo II	
$0,1680 \times 0,5114$	8,59%
Soma	8,59%
Grupo VI - Incidência do FGTS no Grupo III	
$0,08 \times 0,1734$	1,39%
Soma	1,39%
TOTAL GERAL	100,37%

*Refere-se ao GII-RAT - Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa - Riscos Ambientais do Trabalho.

Obs.:

1 - Particularmente em relação ao aviso prévio destaca-se: o tempo de permanência (tempo de emprego) do empregado na empresa foi considerado neste estudo como 5,9 meses. As empresas que fizerem rescisão de contrato de trabalho com empregados que trabalharam por mais de um ano devem observar, quanto ao aviso prévio, as regras da Lei 12.506/2011.

2 - No grupo I deverá ser incluída a contribuição para o SECONCI, no caso dos estados aonde o mesmo existe.

3 - Aviso prévio indenizado: não incidência da Contribuição Previdenciária (INSS) conforme a Instrução Normativa RFB nº 1730, de 15 de agosto/17 e de acordo com a Solução de Consulta nº 99.014 de 18 de outubro de 2016 da Receita Federal do Brasil publicada no Diário Oficial da União de 27/03/2017.



The background of the slide is an abstract composition of various geometric shapes, primarily triangles and polygons, in shades of yellow, green, and white. These shapes are layered and overlapping, creating a sense of depth and movement. A solid blue banner with a diagonal cut on its left side is positioned in the middle-right portion of the slide, serving as a backdrop for the section header.

3. CONSIDERAÇÕES GERAIS

3. CONSIDERAÇÕES GERAIS

• Este estudo não tem a pretensão de impor um número definitivo sobre os encargos previdenciários e trabalhistas na Indústria da Construção no País. É, na verdade, um roteiro de como dever ser examinado esse assunto.

• Para a elaboração deste trabalho procurou-se adotar parâmetros e médias comuns ao setor da Construção Civil. Entretanto, estes podem ser diferenciados/adaptados de acordo com cada Região/Estado ou até mesmo com a particularidade de cada empresa.

• Além dos encargos previdenciários e trabalhistas analisados anteriormente neste estudo, é necessário calcular os benefícios estabelecidos pelas Convenções Coletivas de Trabalho, como café da manhã, cesta básica, seguro de vida, entre outros. Estes itens também possuem uma participação expressiva nos custos da mão de obra do setor e devem ser avaliados de acordo com a particularidade de cada Convenção Coletiva.

• A empresa deve contabilizar ainda: periculosidade, insalubridade, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), Programa de Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção (PCMAT), Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO); bem como outros benefícios (NR 05; NR07; NR 18).

• O tempo de permanência (tempo de emprego) do empregado na empresa foi considerado neste estudo como de 5,9 meses. As empresas que fizerem rescisão de contrato de trabalho de empregados que trabalharam por mais de um ano devem observar, quanto ao aviso prévio, as regras da Lei 12.506/2011.

• Foi considerada a alíquota de 3% (três por cento) para o cálculo do Seguro Acidente do Trabalho (GUIL-RAT). Tal alíquota varia em relação a cada empresa, considerando o Fator

Acidentário de Prevenção (FAP – multiplicador de 0,5 a 2), apurado por empresa, a ser aplicado às alíquotas de 1%, 2% ou 3% da tarifação coletiva por subclasse econômica, incidentes sobre a folha de salários das empresas.

• O pagamento correspondente à contribuição patronal substitutiva prevista na Lei 12.546/11, alterado pela Lei 12.843/13 e pela Lei 13.161/15 não é considerado para efeitos de cálculo dos encargos previdenciários e trabalhistas de que trata a presente cartilha, tendo em vista que incide sobre o faturamento da empresa, e não sobre a folha de salários. Não obstante, na tabela 2.5 o percentual correspondente a contribuição patronal sobre a folha de pagamento (20%), bem como as suas reincidências, não foi considerado.

• Também não foram consideradas as faltas abonadas (justificadas por motivos diversos). Esse item pode ser avaliado de acordo com a particularidade de cada empresa.

• Em relação ao aviso prévio indenizado é preciso considerar, conforme artigo 7º da Instrução Normativa RFB nº 1730, de 15 de agosto de 2017:

Art. 7º Para fins de cálculo das contribuições e de enquadramento na Tabela de Salário de Contribuição, o valor do aviso prévio indenizado:

I - até a competência maio de 2016, deverá ser somado, no mês em que o empregado for desligado da empresa, às outras verbas rescisórias, sobre as quais incidem contribuições previdenciárias;

II - a partir da competência junho de 2016, não deverá ser computado na base de cálculo das contribuições previdenciárias, exceto na base de cálculo das contribuições incidentes sobre o 13º (décimo terceiro) salário, pelo valor correspondente a 1/12 (um doze avos) do valor do aviso prévio indenizado.







4. CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS

4. CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS

(NOTAS TÉCNICAS SOBRE OS PARÂMETROS BÁSICOS UTILIZADOS NESTA PUBLICAÇÃO)

1. Esta publicação é direcionada aos profissionais que atuam na Construção Civil no âmbito dos seguintes setores de uma empresa construtora: recursos humanos, administrativo, contábil e gerência de obras. Desta forma, os diversos cálculos realizados (incluindo as fórmulas demonstradas), bem como toda a legislação trabalhista utilizada, serão compreendidos por esses profissionais de forma clara e objetiva.

2. Para a perfeita compreensão da metodologia de cálculo apresentada nesta publicação é necessário conhecimentos básicos da legislação trabalhista que determina os direitos e os deveres do empregado e do empregador bem como define conceitos importantes para a interpretação das relações de trabalho. Por esse motivo, suprimiu-se em vários pontos neste estudo explicações redundantes para os profissionais que militam nas áreas específicas citadas no item 1. Exemplo: Página 21 – Item 1/3 de férias. Conforme a legislação trabalhista determina, além da remuneração mensal a qual o trabalhador tem direito no período de férias, o empregador deverá pagar um adicional correspondente a 1/3 do salário do empregado (portanto, o salário (1) dividido por 3 = 0,3333. Assim, informações básicas como essa não foram definidas/conceituadas por se tratar de temas de conhecimento dos profissionais que utilizarão essa publicação.

3. Toda a metodologia de cálculo dos encargos previdenciários e trabalhistas constantes nesta publicação (incluindo seus parâmetros, fórmulas de cálculo e fonte de dados pesquisada) já foi consolidada e confirmada em vários Encontros Nacionais da Indústria da Construção (ENICs) realizados em todo o País, no âmbito da Câmara Brasileira da In-

dústria da Construção. Destaca-se, também, que esta metodologia, com as devidas adaptações regionais, é utilizada por entidades de classe setorial (Sinduscons) no cálculo do Custo Unitário Básico (CUB/m²).

4. A metodologia de cálculo apresentada nesta cartilha é constantemente submetida à análise/avaliação de um advogado especializado na área trabalhista para verificar eventuais modificações legais no âmbito do pagamento dos encargos trabalhistas, procedendo, desta forma, uma revisão deste trabalho no âmbito do atendimento à legislação trabalhista.

5. Ressalta-se, mais uma vez, que esta cartilha não objetiva ser um instrumento de definição sobre o assunto e sim um instrumento de orientação de como deve ser apropriado os levantamentos de custos.

6. Sobre a definição dos parâmetros básicos utilizados: A legislação trabalhista estabelece, salvo os casos especiais, que a jornada normal de trabalho é de 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Por isso, este estudo inicia-se citando o número de 44 horas de trabalho como referência.

7. Considerando a jornada de 44 horas semanais e o número de dias trabalhados como seis, obtém-se, então, que o número de horas diárias trabalhadas foi de 7,3333 horas (44 horas dividido por 6). Essa metodologia foi considerada como padrão neste estudo com o objetivo de simplificar o número de horas diárias trabalhadas (considerando todos os seis dias como 7,3333 horas trabalhadas). Entretanto, ressalta-se que também pode ser considerado o número de horas diárias trabalhadas como 8 horas e um sexto dia como 4 horas. Mas como o objetivo

foi facilitar a compreensão dos cálculos realizados, considerou-se um padrão de horas diário haja vista que ele está dentro da jornada semanal estabelecida na legislação trabalhista (44 horas) e que o resultado tende a ser o mesmo caso a opção seja 8 horas por cinco dias de trabalho e mais 4 horas em um sexto dia de trabalho.

8. A cartilha demonstra que, dentro da metodologia de seis dias de trabalho (o que corresponde a uma jornada diária de 7,3333 horas considerada como parâmetro) se fosse considerado o repouso semanal remunerado, o total de horas da semana seria 51,3331 horas. Entretanto, em nenhum momento esta referência diz respeito ao total de horas trabalhadas na semana, mesmo porque a jornada semanal permitida por legislação trabalhista é de 44 horas. Essa referência é utilizada porque esta publicação considera o número de **horas efetivamente trabalhadas** e, para esse cálculo, em alguns momentos é preciso considerar o número total de horas (com o repouso) para ser descontado o número de horas não trabalhadas. O padrão de cálculo de custo apresentado tem como referência o número de horas efetivamente trabalhadas. Por esse motivo, calcula-se o número de horas totais para depois, então, retirar dessas horas totais o número de horas não trabalhadas.

9. A expressão $7,3333 \times 7 \times 4,3452$ utilizada nos cálculos deste trabalho corresponde a:

- 7,3333 – número de horas trabalhadas por dia conforme o parâmetro estabelecido neste trabalho (44 horas semanais dividido por seis dias de trabalho).
- 7 – número de dias na semana.
- 4,3452 – número de semanas no mês. Este número foi obtido considerando 365 dias no ano dividido pelo número de meses no ano (12). O resultado desta divisão demonstra um número médio de dias em cada mês – 30,4167. Fazendo a divisão do número médio de dias no mês (30,4167) pelo número de dias da semana (7) têm-se, então, uma média de semanas no mês.

- Esse cálculo se faz necessário em diversas situações porque considera horas totais em um mês (incluindo trabalho e repouso semanal) que serão divididas pelo número de horas efetivamente trabalhadas em um ano.

10. O tempo do emprego dos trabalhadores nas empresas construtoras foi considerado nesta publicação como 5,9 meses baseando-se nos dados divulgados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)/Ministério do Trabalho que demonstram que cerca de 30% dos trabalhadores da Construção trabalham na mesma empresa por até 5,9 meses. Caso o tempo de trabalho do empregado seja superior a esse número pode-se utilizar a mesma forma de cálculo apresentada, bastando somente alterar o número de 5,9 pelo número de meses, adaptando-se assim, a metodologia para cada caso específico.

11. Particularmente em relação ao adicional noturno, esta publicação destaca que ele foi considerado exclusivamente para os vigias (conforme destacado no item adicional noturno). Também conforme a RAIS 2016 divulgada pelo Ministério do Trabalho, o total de vigias no setor corresponde a 1,34% do estoque de trabalhadores. Neste caso, foi adotado como parâmetro a realização de duas horas extras diárias conforme pesquisa já realizada pelo Banco de Dados/CBIC entre empresas de Construção. Salienta-se, mais uma vez, que, este cálculo pode ser adaptado de acordo com a realidade de cada empresa. Desta forma, as duas horas extras podem ou não ser consideradas, ajustando-se, portanto, à realidade de cada empresa.

12. Por fim, destaca-se que este trabalho obedece a critérios rígidos de cálculo e parâmetros que estão presentes em vários estudos sobre o tema de referência.

13. Qualquer esclarecimento adicional sobre a metodologia de cálculo, bem como todos os parâmetros utilizados, pode ser obtido junto ao Banco de Dados da Câmara Brasileira da Indústria da Construção.





5. REFERÊNCIAS

5. REFERÊNCIAS

BRASIL. *Lei n.13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.* Disponível em:

www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – 2015.* Rio de Janeiro: IBGE, 2017. Disponível em:

<https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2015/default.shtm>

BRASIL. *Instrução Normativa RFB nº 1730, de 15 de agosto de 2017. Altera a Instrução Normativa RFB nº 925, de 6 de março de 2009, que dispõe sobre as informações a serem declaradas em Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP) pelas microempre-*

sas ou empresas de pequeno porte optantes pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional) que exercem atividades tributadas na forma prevista nos anexos IV e V da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, e dá outras providências. Disponível em:

<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut-2consulta/link.action?idAto=85351&visao=a-notado>

Legislação trabalhista relativa a cada um dos itens pesquisados.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. *Anuário Estatístico da Previdência Social – 2016.* Brasília, 2018. Disponível em:

<http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/dados-abertos-previdencia-social/>

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) - 2016.* Brasília, 2017. Disponível em:

<http://pdet.mte.gov.br/rais>







ANEXO
CONHEÇA OUTRAS
PUBLICAÇÕES
CBIC

CONHEÇA OUTRAS PUBLICAÇÕES CBIC

Acesse o site da CBIC (www.cbic.org.br/publicacoes) e baixe os livros gratuitamente. Disponíveis em português, inglês e espanhol.

RELAÇÕES TRABALHISTAS



Encargos Previdenciários e Trabalhistas no Setor da Construção Civil
Ano: 2018



Guia Contrate Certo
– 2ª Edição
Ano: 2017



Cartilha Edificar o Trabalho
Ano: 2017



Manual Básico de Indicadores de Produtividade na Construção Civil – Relatório Completo
Ano: 2017



Manual Básico de Indicadores de Produtividade na Construção Civil
Ano: 2017



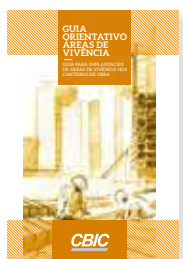
Guia para gestão segurança nos canteiros de obras
Ano: 2017



Guia Orientativo de Incentivo à Formalidade
Ano: 2016



Guia Orientativo de Segurança
Ano: 2015



Guia Orientativo Áreas de Vivência
Ano: 2015

INFRAESTRUTURA (OBRAS PÚBLICAS E CONCESSÕES)



Impacto Econômico da Paralisação das Obras Públicas
Ano: 2018



Excelência em Gestão na Construção
Ano: 2017



Concessões e Parcerias Público-Privado
Ano: 2017



PPPs e Concessões - Propostas para Ampliar a Aplicação em Estados e Municípios
Ano: 2016
Disponível também em inglês e espanhol



PPPs e Concessões - Guia sobre Aspectos Jurídicos e Regulatórios
Ano: 2016
Disponível também em inglês e espanhol



PPPs e Concessões - Propostas para Ampliar a Participação de Empresas (2ª Edição)
Ano: 2016



PPPs e Concessões - Guia para Organização de Empresas em Consórcios
Ano: 2016
Disponível também em inglês e espanhol



PAC - Avaliação do Potencial de Impacto Econômico
Ano: 2016



PAC - Radiografia dos Resultados 2007 a 2015
Ano: 2016



Ciclo de Eventos Regionais Concessões e PPPs - Volume 2
Ano: 2016
Disponível também em inglês e espanhol



Ciclo de Eventos Regionais Concessões e PPPs - Volume 1
Ano: 2016
Disponível também em inglês e espanhol



Um Debate Sobre Financiamento de Longo Prazo para Infraestrutura
Ano: 2016

INFRAESTRUTURA (OBRAS PÚBLICAS E CONCESSÕES)



Encontro Internacional de Infraestrutura e PPPs
Ano: 2015
Disponível também em inglês e espanhol



Propostas para Ampliar a Participação de Empresas
1ª Edição
Ano: 2015
Disponível também em inglês e espanhol



Investimento em Infraestrutura e Recuperação da Economia
Ano: 2015
Disponível também em inglês e espanhol



Diálogos CBIC | TCU Contribuição da CBIC para o Manual "Orientações para Elaboração de Planilhas Orçamentárias de Obras Públicas"
Ano: 2014

MEIO AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE



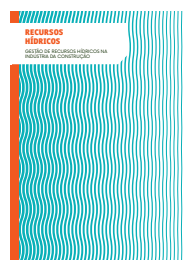
Energia na Construção
Ano: 2017



Gestão de Recursos Hídricos na Indústria da Construção
Ano: 2017



Energias Renováveis
Ano: 2016
Disponível também em espanhol



Recursos Hídricos
Ano: 2016
Disponível também em espanhol



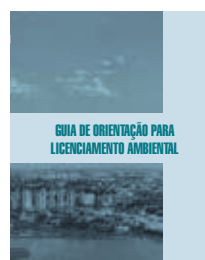
Manual de Implantação do Conselho de Desenvolvimento da Cidade
Ano: 2015



Guia de Compra Responsável na Construção
Ano: 2015



Mapeamento de Incentivos Econômicos para construção Sustentável
Ano: 2015
Disponível também em espanhol



Guia de Orientação para Licenciamento Ambiental
Ano: 2015
Disponível também em espanhol

MEIO AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE



Desenvolvimento Com
Sustentabilidade
Ano: 2014



Desafio de Pensar o Futuro das
Cidades (2014)
Ano: 2014

MERCADO IMOBILIÁRIO



Letras Imobiliárias
Garantidas e o Crédito
Habitacional
Ano: 2017



Indicadores Imobiliários
Nacionais
Ano: 2017



Cartilha – Por Uma Nova
Cultura Urbana
Ano: 2017



Caderno – Por Uma Nova
Cultura Urbana
Ano: 2017



Perenidade dos Programas
Habitacionais
Ano: 2016



Eficiência na Construção
– Brasil mais Eficiente,
País mais Justo
Ano: 2015



I Encontro Nacional
sobre Licenciamentos na
Construção
Ano: 2015



O Custo da Burocracia
no Imóvel
Ano: 2015



Catálogo de Normas
Técnicas Edificações
Ano: 2017



Guia Esquadrias
para Edificações
Ano: 2017



Coletânea Implementação do
BIM - Volumes I a V
Ano: 2016



Cartilha do BIM
Ano: 2016



Catálogo de Inovação na
Construção Civil
Ano: 2016



Catálogo de Inovação na
Construção Civil
Ano: 2016



Boas Práticas Para Entrega
Do Empreendimento –
Desde a Sua Concepção
Ano: 2016



Análise dos Critérios de
Atendimento à Norma
de Desempenho ABNT
NBR 15.575
Ano: 2016



Guia de Elaboração
de Manuais
Ano: 2014



Dúvidas Sobre a Norma
de Desempenho –
Especialistas Respondem
Ano: 2014



2º Caderno de Caso de
Inovação na Construção Civil
Ano: 2014



Estratégias para a
formulação de Política
de Ciência, Tecnologia e
Inovação para a indústria
da Construção Civil
Ano: 2013

TECNOLOGIA E INOVAÇÃO



Guia da Norma de Desempenho
Ano: 2013



Tributação Industrialização e Inovação Tecnológica na Construção Civil
Ano: 2013



1º Caderno de Casos de Inovação na Construção Civil
Ano: 2011

RESPONSABILIDADE SOCIAL E EMPRESARIAL



Sustentabilidade na Indústria da Construção
Ano: 2016



Guia de Ética e Compliance para Instituições e Empresas do Setor da Construção
Ano: 2016
Disponível também em inglês e espanhol



Código de Conduta Concorrencial
Ano: 2016
Disponível também em inglês e espanhol



Ética & Compliance na Construção Civil: Fortalecimento do Controle Interno e Melhoria dos Marcos Regulatórios & Práticas
Ano: 2016
Disponível também em inglês e espanhol



Ética & Compliance
Ano: 2015



Avaliação de Impactos do Dia Nacional da Construção Social
Ano: 2015

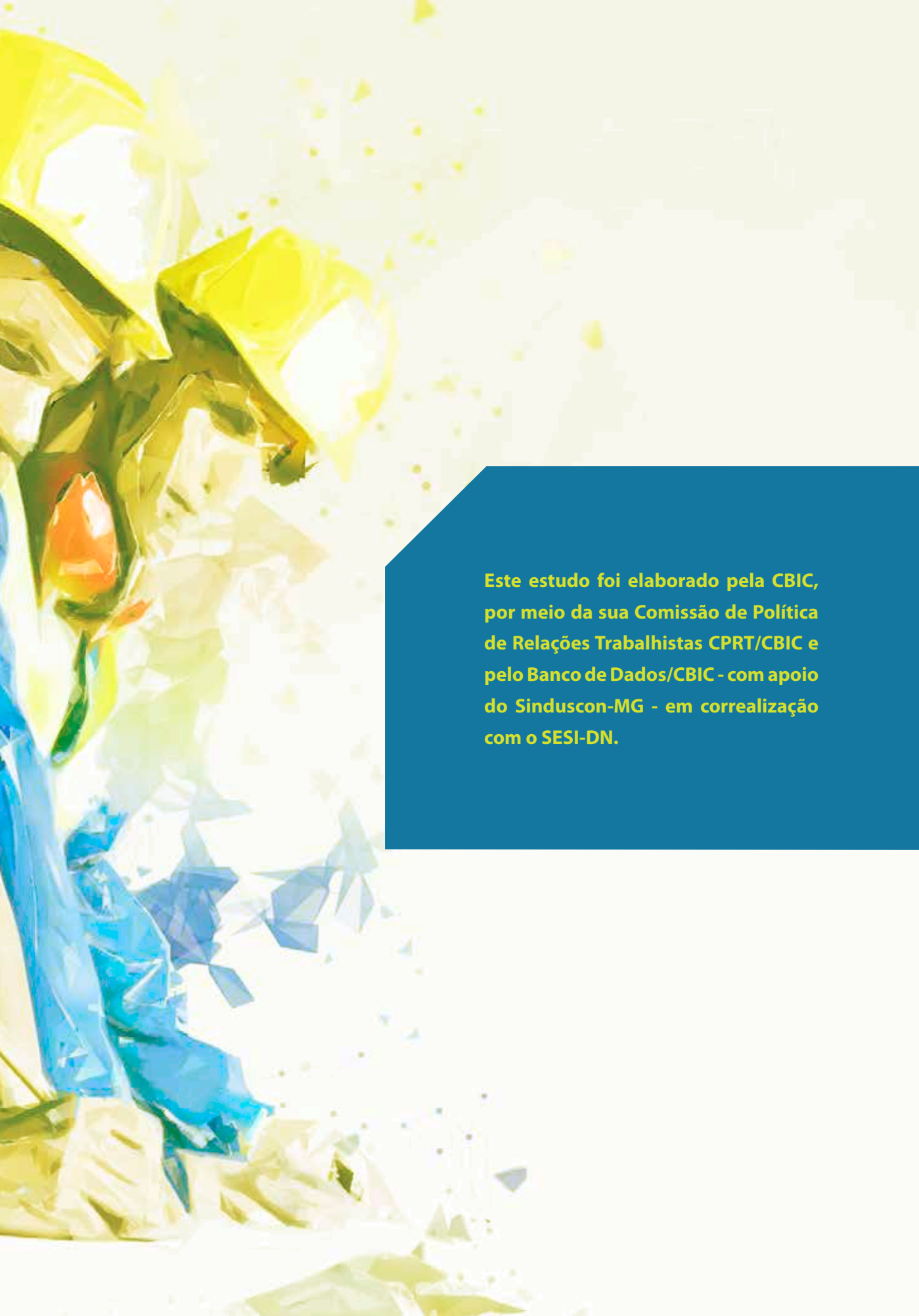


Trabalhadores da Construção
Ano: 2015



Mulheres na Construção
Ano: 2015





Este estudo foi elaborado pela CBIC, por meio da sua Comissão de Política de Relações Trabalhistas CPRT/CBIC e pelo Banco de Dados/CBIC - com apoio do Sinduscon-MG - em correalização com o SESI-DN.



Iniciativa da CNI - Confederação
Nacional da Indústria

CBIC